

KEADILAN ORGANISASIONAL DAN AGRESIVITAS DI TEMPAT KERJA

Indah Mulyani¹⁾

Intaglia Harsanti²⁾

1,2) Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

indah_mulyani@staff.gunadarma.ac.id, intaglio_ps@staff.gunadarma.ac.id

ABSTRACT

The problem of aggressiveness occurs in daily life, include at work's environment. Although regarded as a deviation or antisocial behavior, workplace aggression is a problem which faced by almost every organization. Organizational justice is one which effect the workplace aggression. This study aimed to examine the contribution of each aspect of organizational justice to workplace aggression on workers. This study used a quantitative approach and 203 employees who work in Jabodetabek area as respondents. The analysis technique which used is multiple regression and descriptive statistics. The results of the analysis showed there is no contribution of distributive justice to workplace aggression ($F=0$, $p>0.05$, $R^2=0$), there is no contribution of informational justice to workplace aggression ($F=3.83$, $p>0.05$, $R^2=0$), there is a contribution of procedural justice to workplace aggression ($F=6.67$, $p<0.05$, $R^2=2.7\%$), there is a contribution of interpersonal justice to workplace aggression ($F=12.81$, $p<0.05$, $R^2=5.5\%$), and there is a contribution of the four aspects of organizational justice together to workplace aggression ($F=4.141$, $p<0.05$, $R^2=5.9\%$).

Keywords: organisasional justice, distributive justice, procedural justice, interpersonal justice

PENDAHULUAN

Berbicara mengenai agresivitas, di Indonesia hal ini seringkali tanpa terkecuali di dalam suatu organisasi. Merchant dan Lundell (dalam Kennedy, Homant, & Homant, 2004) menyebutkan tipologi agresivitas di tempat kerja menurut *California Division of Occupational Safety and Health*, yaitu agresivitas di tempat kerja tipe I, tipe II, dan tipe III. Agresivitas tipe I merupakan perilaku agresi yang dilakukan oleh agresor yang tidak memiliki hubungan yang sah dengan tempat kerja, seperti contohnya pencurian di mini market dan di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU), dimana hal tersebut mengakibatkan seorang pekerja terluka atau terbunuh. Agresivitas tipe II merupakan perilaku agresi yang mengakibatkan luka fatal atau nonfatal terhadap individu yang menyediakan jasa umum, seperti guru, supir bus atau taksi, perawat, dan pekerja sosial lainnya. Agresivitas tipe III merupakan perilaku agresi yang dilakukan oleh individu yang memiliki keterlibatan yang terkait dengan ketenagakerjaan pada suatu organisasi. Agresivitas tipe III ini dapat dilakukan oleh

karyawan aktif atau mantan karyawan, mantan pasangan kerja, atau beberapa individu lain yang memiliki permasalahan yang melibatkan karyawan pada suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat Merchant dan Lundell (dalam Kennedy, Homant, & Homant, 2004), demonstrasi buruh yang anarkis, perilaku kekerasan yang dilakukan guru, atau bahkan tindakan kriminal yang terjadi dalam ruang lingkup organisasi atau di luar ruang lingkup organisasi namun dilakukan oleh individu yang memiliki identitas sebagai pekerja dalam suatu organisasi merupakan segala bentuk agresivitas di tempat kerja dimana hal tersebut seringkali terjadi di Indonesia (Beritanda, 2012; Yusuf, 2012).

Pembahasan mengenai agresivitas di tempat kerja tentu akan berkaitan dengan kekerasan (*violence*) di tempat kerja. Namun arti kata kekerasan itu sendiri pada umumnya memang menyiratkan adanya penggunaan kekuatan fisik yang menyebabkan kerusakan yang cukup besar. Namun beberapa buku membahas agresivitas dan kekerasan di tempat kerja dikaji sebagai suatu kesatuan dimana fokus perhatiannya lebih kepada perilaku-perilaku agresi (McElhaney, 2004). Salah

satu faktor situasional yang memengaruhi agresivitas di tempat kerja adalah ketidakadilan (Langan-Fox, Cooper, & Klimoski, 2007).

Setiap individu ingin diperlakukan secara adil dan menginginkan penghargaan yang mereka dapatkan sesuai dengan kontribusi yang telah mereka berikan. Keadilan organisasional adalah sebuah topik yang sudah menjadi bahan penelitian sejak lebih dari 25 tahun lalu (Colquitt dalam Kristanto, 2013). Keadilan organisasional dibentuk oleh empat aspek, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional (Greenberg dalam Graham, 2009).

Penelitian sebelumnya mengenai hubungan keadilan organisasional dengan agresivitas di tempat kerja telah dilakukan oleh Skarlicki dan Folger (1997) yang melakukan penelitian mengenai keadilan distributif, prosedural, dan interaksional yang saling berinteraksi dan memengaruhi perilaku membalas dendam di organisasi. Greenberg dan Alge (1998) menambahkan penelitian mengenai keadilan organisasional dengan agresivitas di tempat kerja, dimana hasil penelitian tersebut menemukan bahwa tindakan agresi di tempat kerja dipengaruhi oleh penilaian mengenai ketidakadilan oleh para pekerja.

Penelitian sebelumnya mengenai hubungan masing-masing aspek keadilan organisasional terhadap agresivitas telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Weiss dkk. (dalam Graham 2009) meneliti mengenai ketidakadilan distributif yang dapat memengaruhi emosi individu, seperti kemarahan, ketidaksenangan, frustrasi, dan rasa bersalah. Dietz, Robinson, Folger, Baron, dan Schulz (2003) meneliti bahwa bentuk kekerasan meningkat dalam suatu komunitas/kelompok dimana tidak terdapat iklim keadilan prosedural di dalam komunitas atau kelompok tersebut. Burton dan Hoobler (2011) meneliti mengenai keadilan interaksional, yang terdiri dari dua komponen yaitu keadilan interpersonal dan keadilan informasional, memiliki peran dalam keputusan karyawan untuk merespon secara agresif terhadap perilaku kasar supervisi. Holtz dan Harold (2013) yang meneliti bahwa karyawan dengan nilai keadilan interpersonal yang tinggi tidak

terlibat dengan perilaku menyimpang di tempat kerja.

Aspek-aspek yang membangun keadilan organisasional memiliki kontribusi yang berbeda-beda dalam memengaruhi terjadinya agresivitas di tempat kerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kennedy dkk. (2004) yang melihat hubungan persepsi keadilan organisasional dengan agresivitas di tempat kerja dengan membuat empat kondisi ketidakadilan untuk melihat nilai korelasi yang paling besar dari tiga aspek keadilan organisasional. Hasilnya menunjukkan bahwa ketidakadilan prosedural memiliki nilai korelasi paling besar dengan agresivitas di tempat kerja yang kemudian diikuti oleh ketidakadilan interpersonal dan ketidakadilan distributif.

Penelitian lain dilakukan oleh Hershcovis dkk. (2007) yang melakukan meta-analisis mengenai faktor-faktor yang memengaruhi agresivitas di tempat kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa ketidakadilan distributif dan ketidakadilan prosedural memiliki korelasi yang sama besar (tidak ada perbedaan) dalam memprediksi agresivitas di tempat kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa agresivitas di tempat kerja dipengaruhi oleh adanya ketidakadilan yang dirasakan oleh individu dan merupakan suatu permasalahan yang harus di atasi dikarenakan dampak agresivitas yang sangat besar bagi para anggota organisasi dan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu peneliti merasa penting untuk meneliti apakah terdapat pengaruh aspek-aspek keadilan organisasional terhadap agresivitas di tempat kerja?

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh masing-masing aspek keadilan organisasional terhadap agresivitas di tempat kerja pada karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk ilmu pengetahuan, khususnya dalam cabang ilmu psikologi industri dan organisasi serta ilmu psikologi sosial pada umumnya. Memperkaya ilmu pengetahuan baru mengenai agresivitas, dan keadilan organisasional serta membangun konsep baru mengenai variabel-variabel tersebut. Penelitian ini juga diharapkan

memberikan manfaat bagi para manajer perusahaan sebagai bahan masukan dalam hal penilaian keadilan organisasional yang ditinjau dari aspek keadilan distributif, prosedural, interpersonal, dan informasional sehingga mampu menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman dan mencegah terjadinya agresivitas di tempat kerja.

Agresivitas di Tempat Kerja

Baron dan Neuman mendefinisikan secara khusus mengenai agresi di tempat kerja, yaitu upaya yang disengaja oleh individu untuk menyakiti orang lain yang bekerja dengan atau pernah bekerja dengan mereka, atau untuk menyakiti organisasi tempat ia bekerja saat ini atau sebelumnya (Jacobson, 2007). O'Leary-Kelly, Griffin, dan Glew (dalam Barling, Kelloway, & Frone, 2005) mendefinisikan agresivitas di tempat kerja sebagai percobaan perilaku yang merugikan atau merusak, yang dilakukan oleh salah seorang di dalam maupun di luar organisasi yang dipicu oleh beberapa faktor dalam konteks organisasi. Sedangkan menurut Folger dan Baron (dalam Geffner, Braverman, Galasso, & Marsh, 2004), agresi di tempat kerja meliputi segala bentuk perilaku yang dilakukan oleh pekerja saat ini atau sebelumnya yang bertujuan untuk membahayakan rekan kerja atau organisasi tersebut.

Buss dan Perry (1992) mengatakan bahwa agresivitas secara umum dibedakan kedalam empat jenis, yaitu: (1) Agresi fisik. agresi fisik adalah agresi sebagai kekerasan dan juga penyerangan kepada kepada orang lain dengan menggunakan bagian tubuh (gigi dan tangan) ataupun senjata (pisau, gada, dan pistol) dalam merespon serangan verbal (Buss dalam Ramaznoglul & Coban, 2005). (2) Agresi verbal, serangan verbal atau agresi verbal adalah jenis agresi yang tujuannya adalah untuk mengabaikan, menolak, mengancam, dan menakut-nakuti (Buss dalam Ramaznoglul & Coban, 2005). (3) *Anger*. *Anger* tidak selalu memiliki tujuan tertentu dan hanya mengacu pada satu set tertentu, yaitu perasaan yang biasanya disebut "kemarahan". Perasaan ini berasal dari reaksi fisiologis internal dan ekspresi emosi yang diproduksi karena perasaan yang tidak

menyenangkan—reaksi motorik (seperti tinju terkepal), perubahan wajah (seperti lubang hidung melebar dan alis cemberut). Namun mungkin juga dipengaruhi oleh pikiran dan kenangan yang muncul pada saat itu (Berkowitz, 1993). dan (4) *Hostile aggression*. *Hostility*, menurut Berkowitz, *hostile aggression* adalah tindakan agresi yang berasal dari perasaan marah dan bertujuan menimbulkan sakit serta luka (Aronson dkk., 2007).

Herschovis dkk. (2007) menyatakan bahwa agresivitas di tempat kerja dipengaruhi oleh faktor situasional, antara lain ketidakadilan, ketidakpuasan kerja, konflik interpersonal, kendala di lingkungan, dan kepemimpinan yang buruk, dan dipengaruhi oleh faktor individual atau personal, antara lain sifat, jenis kelamin, dan afek negatif. Langan-Fox, dkk. (2007) menyebutkan bahwa faktor yang memengaruhi agresivitas di tempat kerja adalah faktor situasional, antara lain ketidakadilan di tempat kerja, peran stresor, kejajaman yang dilakukan oleh supervisi dan faktor individual, antara lain faktor demografis dan kepribadian.

Keadilan Organisasional

Greenberg mendefinisikan keadilan organisasional adalah persepsi subjektif individu mengenai keadilan dalam organisasi dimana keadilan ini tercermin melalui beberapa aspek berbeda, seperti contoh dalam persepsi mengenai keadilan distributif dan pengambilan keputusan (Shibaoka, Takada, Watanabe, Kojima, Kakunima, Tanaka, & Kawakami, 2010). Cropanzano dkk. (2007) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai penilaian personal mengenai standar etika dan moral dari perilaku manajerial. Keadilan organisasional dibentuk oleh empat aspek, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional (Greenberg dalam Graham, 2009).

Keadilan distributif adalah keadilan yang diterima atas hasil keputusan, seperti contoh pembayaran gaji. Keadilan distributif didukung oleh aturan yang sesuai, seperti contoh kesetaraan dalam menempatkan sumber daya (Miner, 2005). Keadilan distributif melibatkan penilaian subjektif individu mengenai keadilan atas

pembagian hasil. Penelitian mengenai keadilan distributif berfokus pada teori equity sebagai standar relevan dimana sebuah keadilan dapat ditetapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu patut untuk menerima hasil yang sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang mereka berikan (Barling, Kelloway, & Frone, 2005).

Keadilan prosedural adalah keadilan yang diterima berdasarkan prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan dan dibangun melalui penggunaan aturan prosedural yang tepat, seperti memberikan kesempatan untuk memberi masukan ke dalam proses pengambilan keputusan dan membuat keputusan yang konsisten, dapat diperbaiki, dan bebas bias (Miner, 2005). Barling dkk. (2005) mendefinisikan keadilan prosedural sebagai keadilan yang dirasakan melalui proses yang digunakan untuk menetapkan hasil. Keadilan prosedural merupakan prinsip yang bertujuan menetapkan dan menentukan peran partisipan dalam proses pengambilan keputusan (Cropanzano dkk, 2007). Individu lebih menerima keputusan organisasi mengenai larangan merokok, kebijakan cuti, pembayaran, dan tindakan tidak disiplin, apabila mereka percaya bahwa keputusan yang diambil tersebut didasarkan pada prosedur yang adil (Furham & Taylor, 2004).

Keadilan interpersonal adalah aspek sosial dari keadilan distributif yaitu rasa hormat, sopan santun, martabat, dan mengindahkan/menaati aturan (Bies dan Moag, dalam Graham, 2009). Miner (2005) menambahkan bahwa keadilan interpersonal dibangun melalui perlakuan hormat dan bermartabat. Greenberg (dalam Colquitt, 2001) menyatakan bahwa aspek rasa hormat dan aspek sensitivitas dalam keadilan interaksional dipandang sebagai fase interpersonal dari keadilan distributif dikarenakan kedua aspek tersebut dapat membentuk reaksi yang dapat merubah hasil keputusan (aspek sensitivitas mampu membuat individu lebih peka mengenai hasil yang tidak diharapkan).

Keadilan informasional adalah aspek sosial dari keadilan prosedural yang memfokuskan pada informasi yang diperoleh individu berkenaan dengan kepastian prosedur yang dilakukan (Colquitt dkk, dalam Graham 2009).

Keadilan informasional dibangun melalui penjelasan yang jujur dan memiliki alasan yang memadai (Miner, 2005). Greenberg menyatakan bahwa aspek penjelasan dalam keadilan interaksional dipandang sebagai fase informasional dari keadilan prosedural dikarenakan aspek penjelasan mampu memberikan informasi yang dibutuhkan untuk menilai aspek struktural prosedur (Colquitt, 2001).

Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah; (1) Ada pengaruh keadilan distributif terhadap agresivitas di tempat kerja pada karyawan, (2) Ada pengaruh keadilan prosedural terhadap agresivitas di tempat kerja pada karyawan, (3) Ada pengaruh keadilan interpersonal terhadap agresivitas di tempat kerja pada karyawan, (4) Ada pengaruh keadilan informasional terhadap agresivitas di tempat kerja pada karyawan, dan (5) Ada pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional secara bersama-sama terhadap agresivitas di tempat kerja pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah agresivitas di tempat kerja sebagai variabel kriterium (Y), dan keadilan distributif (X1), keadilan prosedural (X2), keadilan interpersonal (X3), dan keadilan informasional (X4) sebagai variabel prediktor

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan berusia <20 tahun sampai dengan >40 tahun yang bekerja di daerah Jabodetabek di berbagai divisi seperti pramuniaga, administrasi, keuangan, teknisi, perawat, marketing, dan lain-lain, dan masa kerja <1 tahun, 1-3 tahun, dan >3 tahun yang berjumlah 203 orang. Penelitian ini menggunakan angket sebagai alat pengumpul data.

Angket agresivitas di tempat kerja mengadaptasi skala berdasarkan bentuk agresi menurut Buss dan Perry (1992), yaitu agresi fisik, agresi verbal, *anger*, dan *hostility*. Semakin tinggi nilai total skor maka akan semakin tinggi agresivitas subjek penelitian di tempat kerja, sebaliknya semakin rendah nilai total skor

maka akan semakin rendah agresivitas subjek penelitian di tempat kerja. Angket keadilan organisasional mengadaptasi skala multidimensional berdasarkan aspek keadilan organisasional menurut Colquitt (2001), yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menguji hipotesis pengaruh keadilan organisasional terhadap agresivitas di tempat kerja pada karyawan dengan menggunakan teknik analisis berupa regresi ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa pada variabel agresivitas di tempat kerja diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,200 ($p \geq 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa sebaran skor skala agresivitas di tempat kerja pada subjek penelitian adalah normal. Selain itu, pengujian normalitas pada variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa sebaran skor sub skala keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional pada subjek penelitian adalah tidak normal.

Uji Asumsi
Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	P	Keterangan
Agresivitas di Tempat Kerja	0,200	$p \geq 0,05$	Normal
<i>Keadilan Distributif</i>	0,000	$p \leq 0,05$	Tidak Normal
<i>Keadilan Prosedural</i>	0,000	$p \leq 0,05$	Tidak Normal
<i>Keadilan Interpersonal</i>	0,000	$p \leq 0,05$	Tidak Normal
<i>Keadilan Interaksional</i>	0,000	$p \leq 0,05$	Tidak Normal

Tabel 2 Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig.	P	Keterangan
Agresivitas di Tempat Kerja dengan Keadilan Distributif	0,000	0,993	$\geq 0,050$	Tidak Linier
Agresivitas di Tempat Kerja dengan Keadilan Prosedural	6,923	0,009	$\leq 0,050$	Linier
Agresivitas di Tempat Kerja dengan Keadilan Interpersonal	12,796	0,000	$\leq 0,050$	Linier
Agresivitas di Tempat Kerja dengan Keadilan Informasional	3,947	0,048	$\leq 0,050$	Linier

Hasil uji linearitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa pada variabel agresivitas di tempat kerja dengan keadilan distributif diperoleh nilai F sebesar 0,000 dengan signifikansi sebesar

0,993 ($p \geq 0,050$). Pada variabel agresivitas di tempat kerja dengan keadilan prosedural diperoleh nilai F sebesar 6,923 dengan signifikansi sebesar 0,009 ($p \leq 0,050$). Pada variabel

agresivitas di tempat kerja dengan keadilan interpersonal diperoleh nilai F sebesar 12,796 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0,050$). Pada variabel agresivitas di tempat kerja dengan keadilan informasional diperoleh nilai F sebesar 6,923 dengan signifikansi sebesar 0,048 ($p \leq 0,050$). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel agresivitas di tempat kerja dengan keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional sedangkan antara variabel agresivitas di tempat kerja dengan keadilan distributif tidak terdapat hubungan yang linear.

Hasil uji hipotesis pada Tabel 3 menunjukkan bahwa dari lima hipotesis yang diajukan oleh peneliti, hanya tiga hipotesis yang diterima sedangkan sisanya ditolak. Untuk besarnya kontribusi, dapat dilihat bahwa keadilan prosedural berkontribusi sebesar 2,7% terhadap terjadinya agresivitas di tempat kerja, keadilan interpersonal berkontribusi sebesar 5,5% terhadap terjadinya agresivitas di tempat kerja, dan keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional secara bersama-sama berkontribusi sebesar 5,9% terhadap terjadinya agresivitas di tempat kerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa keadilan distributif dan keadilan informasional tidak memiliki pengaruh terhadap agresivitas di tempat kerja pada karyawan. Hal lain menunjukkan bahwa keadilan prosedural dan keadilan interpersonal memiliki pengaruh terhadap agresivitas di tempat kerja pada karyawan dengan masing-masing nilai kontribusi sebesar 2,7% bagi keadilan prosedural terhadap agresivitas di tempat kerja pada karyawan dan 5,5% bagi keadilan interpersonal terhadap agresivitas di tempat kerja pada karyawan. Adapun setiap aspek keadilan organisasional, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap agresivitas di tempat kerja pada karyawan dengan nilai kontribusi sebesar 5,9%.

Hasil analisis menunjukkan bahwa keadilan distributif tidak memiliki

pengaruh terhadap agresivitas di tempat kerja pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Weiss dkk. (dalam Graham 2009) meneliti mengenai ketidakadilan distributif yang dapat memengaruhi emosi individu, seperti kemarahan, ketidaksenangan, frustrasi, dan rasa bersalah. Namun penelitian yang dilakukan oleh Lori dan Barling (2005), menunjukkan bahwa individu yang menerima ketidakadilan interaksional, ketidakadilan prosedural, maupun ketidakadilan distributif di tempat kerja tidak dapat dikatakan mampu memprediksi gejala ketegangan psikologis dikarenakan tidak terdapat efek yang cukup signifikan.

Judge dan Colquitt (dalam Lori & Barling 2005) lebih lanjut melaporkan bahwa ketidakadilan prosedural dan salah satu komponen keadilan interaksional, yaitu ketidakadilan interpersonal merupakan prediktor yang signifikan untuk mengukur stres sedangkan ketidakadilan distributif dan satu komponen keadilan interaksional, yaitu ketidakadilan informasional tidak dapat dikatakan sebagai prediktor yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan distributif bukan merupakan prediktor yang baik untuk mengukur stres dimana stres merupakan pemicu terjadinya agresivitas di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Colquitt (dalam Lori & Barling 2005) juga mendukung hasil analisis penelitian ini yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh keadilan informasional terhadap agresivitas di tempat kerja pada karyawan.

Hasil analisis dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa keadilan prosedural memiliki pengaruh terhadap agresivitas di tempat kerja pada karyawan. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Dietz dkk. (2003) sebelumnya yang menunjukkan bahwa bentuk kekerasan meningkat dalam suatu komunitas/kelompok dimana tidak terdapat iklim keadilan prosedural di dalam komunitas atau kelompok tersebut. Selain itu, seperti penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Colquitt (dalam Lori & Barling 2005) yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa ketidakadilan prosedural dan salah satu komponen keadilan interaksional, yaitu ketidakadilan interpersonal

merupakan prediktor yang signifikan untuk mengukur stres dimana stres merupakan pemicu terjadinya agresivitas di tempat kerja.

Penelitian Judge dan Colquitt (dalam Lori & Barling 2005) juga mendukung hasil analisis dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa keadilan interpersonal memiliki pengaruh negatif terhadap agresivitas di tempat kerja pada karyawan. Hal ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Holtz dan Harold (2013) sebelumnya yang menunjukkan bahwa karyawan dengan nilai keadilan interpersonal yang tinggi tidak terlibat dengan perilaku menyimpang di tempat kerja. Kennedy, dkk (2004) juga menyebutkan hasil penelitiannya bahwa meskipun ketidakadilan prosedural, distributif, dan interpersonal sama-sama memprediksi terjadinya agresi di tempat kerja namun ketidakadilan interpersonal lebih signifikan untuk memprediksi terjadinya agresi di tempat kerja.

Hasil data tambahan berupa wawancara dengan seorang subjek penelitian yang bekerja dalam bidang pekerjaan berupa administrasi menyebutkan bahwa subjek lebih merespons secara agresif terhadap perlakuan personal yang dipersepsikan sebagai suatu ketidakadilan. Hal ini diungkapkan melalui pernyataannya yang menegaskan bahwa subjek tidak mempermasalahkan bentuk-bentuk keadilan yang bersifat distributif, seperti pemberian upah kerja yang kurang sesuai dengan tenaga dan usaha yang ia keluarkan bagi perusahaan. Namun, subjek pernah melakukan salah satu bentuk agresi, yaitu menghindari kontak dengan salah satu rekan kerjanya hingga akhirnya melakukan pengunduran diri dikarenakan ketidakadilan interpersonal yang dirasakan. Ketidakadilan interpersonal yang dirasakan oleh subjek adalah berupa beberapa perlakuan atasan yang tidak menghargai dan menghormati hasil pekerjaan subjek.

Uji Hipotesis
Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	F	Sig	R Square	Hasil Uji Hipotesis
Keadilan Distributif terhadap Agresivitas di Tempat Kerja	0,000	0,993	0,000	Ditolak
Keadilan Prosedural terhadap Agresivitas di Tempat Kerja	6,674	0,01	0,027	Diterima
Keadilan Interpersonal terhadap Agresivitas di Tempat Kerja	12,812	0,000	0,055	Diterima
Keadilan Informasional terhadap Agresivitas di Tempat Kerja	3,833	0,052	0,014	Ditolak
Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interpersonal, dan Keadilan Informasional secara bersama-sama terhadap Agresivitas di Tempat Kerja	4,141	0,003	0,059	Diterima

Analisis Deskriptif Responden Penelitian

Tabel 4 Standar Deviasi, *Mean* Hipotetik, dan *Mean* Empirik Setiap Karakteristik Responden

Kategori	%	<i>Mean Empirik</i>					
		Agresivitas di Tempat Kerja	Keadilan Distributif	Keadilan Prosedural	Keadilan Interpersonal	Keadilan Informasional	
Jenis Kelamin	Pria	54	64,05	13,06	22,87	14,31	13,71
	Wanita	46	61,81	12,33	22,26	13,87	13,03
Usia	< 20	9	65,06	13,00	24,00	14,59	14,24
	21 - 30	44	63,06	12,43	22,50	13,67	13,26
	31 – 40	35	62,32	12,73	22,25	14,48	13,27
	> 40	12	63,40	13,56	22,88	14,32	13,68
Jenis Pekerjaan	Pramuniaga	3	60,83	10,50	23,50	14,17	15,17
	Administrasi	19	60,67	13,41	23,13	14,10	13,28
	Keuangan	7	53,50	12,21	21,79	15,07	12,43
	Teknisi	5	66,64	12,18	22,91	14,36	13,27
	Perawat	1	72,00	12,00	22,00	13,50	13,00
	Marketing	4	57,63	11,87	23,00	16,38	14,13
Lain-lain	61	64,82	12,79	22,41	13,84	13,42	
Lama Bekerja	< 1	14	62,90	12,90	24,17	15,03	14,24
	1 - 3	23	62,67	12,52	22,07	13,30	13,24
	>3	63	63,16	12,76	22,41	14,19	13,26

Selain itu, data tambahan berupa wawancara dengan seorang subjek penelitian lainnya yang bekerja dalam bidang pekerjaan okupasi terapis menyebutkan bahwa ia sama sekali tidak merespons agresif terhadap perlakuan ketidakadilan informasional yang dilakukan oleh atasannya. Ketidakadilan informasional yang dialami subjek berupa tidak adanya penjelasan mengenai alasan mengapa subjek menerima surat peringatan (SP) dan tidak adanya informasi yang subjek terima mengenai seminar atau pelatihan terapis di kantor pusat. Berdasarkan hasil analisis data tambahan, dapat disimpulkan bahwa ketidakadilan prosedural dan interpersonal yang dirasakan mampu memicu agresivitas di

tempat kerja sedangkan ketidakadilan distributif dan informasional tidak dapat dikatakan sebagai faktor yang mampu memicu agresivitas di tempat kerja, hal ini menunjukkan bahwa hasil analisis data tambahan mendukung hasil penelitian ini.

Keadilan prosedural memberikan pengaruh secara terpisah terhadap agresivitas di tempat kerja sebesar 2,7%. Hal ini berarti bahwa variabel agresivitas di tempat kerja dipengaruhi oleh variabel keadilan prosedural sebesar 2,7% sedangkan sisanya sebesar 97,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Adapun keadilan interpersonal memberikan pengaruh secara terpisah terhadap agresivitas di tempat kerja sebesar 5,5%. Hal ini berarti bahwa

variabel agresivitas di tempat kerja dipengaruhi oleh variabel keadilan interpersonal sebesar 5,5% sedangkan sisanya sebesar 94,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Menurut Herschovis dkk. (2007), faktor-faktor lain yang sangat mungkin memengaruhi agresivitas di tempat kerja antara lain ketidakpuasan kerja, konflik interpersonal, kendala di lingkungan, kepemimpinan yang buruk, sifat individu, jenis kelamin, dan afek negatif.

Berdasarkan hasil analisis juga diketahui bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural keadilan interpersonal, keadilan informasional secara bersama-sama berpengaruh sebesar 5,9% terhadap agresivitas di tempat kerja. Hal ini berarti bahwa variabel agresivitas di tempat kerja dipengaruhi oleh variabel keadilan distributif, keadilan prosedural keadilan interpersonal, keadilan informasional secara bersama-sama sebesar 5,9% sedangkan sisanya sebesar 94,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Harsanti (2009) bahwa salah satu faktor organisasional yang berkorelasi dengan munculnya perilaku agresi di tempat kerja adalah keadilan dimana keadilan dalam organisasi terdiri dari keempat aspek yang telah disebutkan di atas. Hasil lain juga menunjukkan bahwa persepsi terhadap ketidakadilan secara signifikan berkorelasi dengan perilaku agresif yang berbentuk agresi fisik pada mahasiswa (Uludag, 2014).

Berdasarkan penjelasan mengenai hasil analisis uji hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa nilai pengaruh keadilan prosedural dan keadilan interpersonal masing-masing terhadap agresivitas di tempat kerja dan keadilan distributif, keadilan prosedural keadilan interpersonal, dan keadilan informasional secara bersama-sama terhadap agresivitas di tempat kerja sangat kecil di mana rata-rata besar pengaruhnya hanya di bawah 10%. Hasil beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku agresif muncul dipengaruhi oleh adanya ketidakadilan yang dirasakan oleh individu. Pada penelitian ini, peneliti

mengasumsikan bahwa apabila individu mempersepsikan keadilan organisasional yang rendah (yang kemudian disebut rasa ketidakadilan), maka akan mampu memicu terjadinya agresivitas di tempat kerja. Namun sebaliknya, apabila individu mempersepsikan keadilan organisasional yang tinggi (dengan kata lain individu merasa adil) maka akan mampu menekan terjadinya agresivitas di tempat kerja.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan asumsi peneliti dimana setiap aspek keadilan organisasional berkorelasi negatif dengan besarnya nilai pengaruh keadilan organisasional yang kecil terhadap agresivitas di tempat kerja dikarenakan persepsi individu terhadap keadilan organisasional yang cukup tinggi sehingga mampu menekan terjadinya agresivitas di tempat kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil analisis deskriptif kategorik berupa *mean* empirik setiap aspek keadilan organisasional secara keseluruhan berada di kategori sedang (cenderung ke tinggi) yang berarti rata-rata subjek dalam penelitian ini cukup merasakan keadilan dari organisasi tempatnya bekerja begitu pula dengan analisis deskriptif variabel agresivitas yang berada pada kategori sedang (cenderung rendah) yang berarti individu kurang memiliki respon yang agresif.

Hasil analisis juga telah didukung dan sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya bahwa secara setiap dimensi keadilan organisasional memiliki pengaruh yang berbeda dimana keadilan prosedural dan interpersonal lebih signifikan dalam memprediksi terjadinya perilaku agresi di tempat kerja dibandingkan dua dimensi lainnya yaitu keadilan distributif dan informasional.

Berdasarkan deskripsi subjek penelitian, didapatkan bahwa subjek penelitian berjenis kelamin pria memiliki tingkat agresivitas di tempat kerja yang tinggi dibandingkan dengan perempuan. Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa perilaku agresi lebih sering terjadi di kalangan pria dibandingkan wanita (Aronson dkk, 2007; Herschovis dkk, 2007; Baron dkk., 2009). Adapun baik

keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional pada pria lebih tinggi dibandingkan wanita. Masrun (1986) berpendapat bahwa perbedaan sifat-sifat yang dimiliki oleh pria dan wanita disebabkan oleh perbedaan pribadi individu yang diberikan pada anak pria dan wanita. Maka dapat dikatakan bahwa perbedaan jasmani antara pria dan wanita secara psikis menyebabkan perbedaan persepsi mereka mengenai keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional.

Pada kategori usia, usia kurang dari 20 tahun memiliki agresivitas di tempat kerja yang lebih tinggi dibandingkan kategori golongan usia lainnya. Hal ini dapat terjadi karena kelompok usia kurang dari 20 tahun merupakan usia yang masih berada di usia remaja. Masa remaja merupakan masa yang dipenuhi oleh berbagai gejala dalam menyesuaikan segala perubahan yang terjadi pada diri para remaja. Hall (dalam Papalia, Olds, & Feldman, 2009) mengatakan bahwa usaha yang dilakukan remaja untuk menyesuaikan perubahan tubuh mereka dan tuntutan kedewasaan yang akan segera muncul disertai dengan periode stres yang menghasilkan konflik antar generasi. Maka dapat dikatakan bahwa dengan adanya perubahan dan tuntutan pada diri remaja yang disertai stres menyebabkan munculnya perilaku agresif. Selain itu, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional pada usia kurang dari 20 tahun juga lebih tinggi dibandingkan kategori golongan usia lainnya. Sedangkan keadilan distributif pada kelompok usia lebih dari 40 tahun lebih tinggi dibandingkan kategori golongan usia lainnya.

Pada kategori jenis pekerjaan, perawat memiliki agresivitas di tempat kerja pada kategori sedang dimana jenis pekerjaan lainnya memiliki agresivitas di tempat kerja pada kategori rendah. Hal ini dapat terjadi karena beban kerja perawat seperti, waktu bekerja, risiko yang dihadapi, interaksi dengan rekan kerja, menghadapi keluarga pasien, dan lain-lain merupakan stresor yang dapat

memicu stres kerja yang tinggi. Maka dapat dikatakan bahwa berbagai stresor pada perawat memiliki peran dalam memicu terjadinya agresivitas di tempat kerja (Langan-Fox dkk., 2007). Adapun jenis pekerjaan administrasi menunjukkan tingkat keadilan distributif paling tinggi dibandingkan jenis pekerjaan lainnya. Sedangkan, jenis pekerjaan dalam bidang marketing menunjukkan tingkat keadilan interpersonal paling tinggi dibandingkan pekerjaan lainnya. Selain itu, jenis pekerjaan dalam bidang pramuniaga memiliki tingkat keadilan prosedural dan keadilan informasional paling tinggi dibandingkan jenis pekerjaan lainnya.

Pada kategori penggolongan lamanya bekerja, karyawan yang bekerja selamalebih dari tiga tahun memiliki tingkat agresivitas di tempat kerja yang paling tinggi dibandingkan dengan kategori penggolongan lama bekerja lainnya. Sedangkan, kategori penggolongan lamanya bekerja karyawan selama kurang dari satu tahun memiliki tingkat keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional paling tinggi dibandingkan dengan kategori penggolongan lamanya bekerja karyawan lainnya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi keadilan organisasi yang dirasakan oleh karyawan mampu mempengaruhi perilaku agresif di tempat kerja. Secara lebih spesifik, diketahui bahwa keadilan organisasional memiliki kontribusi sebesar 5.9% terhadap perilaku agresif di tempat kerja ($p < 0.05$). Namun dari keempat dimensi keadilan organisasi, hanya dimensi keadilan prosedural dan keadilan interpersonal yang memiliki kontribusi terhadap perilaku agresif di tempat kerja sedangkan dimensi keadilan distributif dan keadilan informasional tidak memiliki kontribusi terhadap perilaku agresif di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Aronson, E., Wison, T. D., & Akert, R.M. (2007). *Social psychology (6th edition)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Barling, J., Kelloway, E. K., & Frone, M. R. (2005). *Handbook of work stress*. United State of America: Sage Publications.
- Redaksi Beritanda. (2012). *Bawahan laporkan manager PLN karena melakukan penganiayaan*. Diunduh dari: www.beritanda.com tanggal 23 Desember 2013.
- Burton, J. P., & Hoobler, J. M. (2011). Aggressive reactions to abuse supervision: The role of interactional justice and narcissism. *Scandinavian Journal of Psychology*, 52, 389-398.
- Berkowitz, L. (1993). *Aggression: it's cause, consequences, and control*. New York: McGraw Hill.
- Buss, A. H., & Perry, M. P. (1992). The aggression questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 452-459.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Cropanzano, R., Bowen D. E., & Gilliland, S. W. (2007). *The management of organizational justice*. Artikel. Academy of Management Perspective.
- Dietz, J., Robinson, S. L., Folger, R., Baron, R. A., & Schulz, M. (2003). The impact of community violence and an organization's procedural justice climate on workplace aggression. *Academy of Management Journal*, 48, 317-326.
- Furham, A., & Taylor, J. (2004). *The dark side of behaviors at work: Understanding and avoiding employees leaving, thieving, and deceiving*. New York: Palgrave Macmillan.
- Geffner, R., Braverman, M., Galasso, J., & Marsh, J. (2004) *Aggression in organization: Violence, abuse, and harassment at work and in schools*. New York: The Haworth Press.
- Graham, H. E. (2009). Organizational justice and stress: An investigation of the justice salience hierarchy using the four-factor model. *Thesis*. Amerika Serikat: The University of Texas.
- Greenberg, J., & Alge, B. J. (1998). Aggressive reactions to workplace injustice. In R. W. Griffin, A. O'Leary-Kelly, & J. M. Collins (Eds.). *Dysfunctional behavior in organizations: Violent and deviant behavior. Monographs in organizational behavior and industrial relations*, 23(A), 83-117. Greenwich, CT:JAI.
- Harsanti, I. (2009). Faktor-faktor organisasional sebagai pencetus kecenderungan agresi di tempat kerja: Studi meta-analisis. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, 11, 2 – 13.
- Herscovis, M. S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupre, K. E., Inness, M., LeBlanc, M.M., & Sivanathan, N. (2007). Predicting workplace aggression: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 228-238.
- Holtz, B. C., & Harold, C. M. (2013). Interpersonal justice and deviance: The moderating effects of interpersonal justice values and justice orientation. *Journal of Management*
- Jacobson, V. L. (2007). *Workplace aggression: Employee attitudes, perceptions, and behaviors in aggressive work climates*. Disertasi (tidak diterbitkan). Capella University.
- Kennedy, D. B., Homant, R. J., & Homant, M. R. (2004). Perception of injustice as a predictor of support for workplace aggression. *Journal of Business Psychology*, 18, 323-336.
- Kristanto, S. (2013). Pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen dan intensi keluar di PT. Indonesia Power UBP Bali. *Thesis*. Bali: Universitas Udayana.
- Longan-Fox, J., Cooper., C. L., & Klimoski, R. J. (2007). *Research companion to the dysfunctional workplace management challenges and symptoms*. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Masrun. (1986). Studi mengenai kemandirian pada penduduk di tiga suku bangsa (Jawa, Batak, Bugis). *Laporan Penelitian Kantor Menteri Negara Kependudukan dan Lingkungan Hidup dengan Fakultas Psikologi UGM* (tidak diterbitkan).
- McElhaney, M. (2004). *Aggression in the workplace: Preventing and managing high-risk behavior*. United States of America: Author House.

- Miner, J. B. (2005). *Organizational behavior 1: Essential theories of motivation and leadership*. New York: M.E.Sharpe.
- Mu'arifah. (2005). Hubungan kecemasan dengan agresivitas. *Indonesian Psychological Journal*, 2, 102 – 111.
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. (2009). *Perkembangan manusia* (alih bahasa: Brian Marwensdy). Jakarta: Salemba Humanika.
- Poole, W. L. (2007). Organizational justice as a framework for understanding union management relations in education. *Canadian Journal of Education*, 30, 725-748.
- Ramazanoglu, F., & Coban , B. (2005). Aggresiviness behaviours of soccer spectators and prevention of these behaviors. *Journal of Social Psychology*, 15, 280-288.
- Shibaoka, M., Takada, M., Watanabe, M., Kojima, R., Kakunima, M., Tanaka, K., & Kawakami, N. (2010). Development and validity of the Japanese version of the organizational justice scale. *Journal of Industrial Health*, 48, 66-73.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal Applied Psychology*, 82, 434-443.
- Uludag, Orhan. (2014). Fair and square: How does perception of fairness is associated to aggression?. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 143, 504-508.